

Yhteisen työntekijän palkkaaminen

Konneveden nautakarjatilat

Susanna Tiainen

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2015

Maaseutuelinkeinojen koulutusohjelma
Luonnonvara- ja ympäristöala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijä(t) TIAINEN, Susanna	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 27.04.2015
	Sivumäärä 33	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi YHTEISEN TYÖNTEKIJÄN PALKKAAMINEN		
Koulutusohjelma Maaseutuelinkeinot		
Työn ohjaaja(t) AUER, Jaana		
Toimeksiantaja(t) Hannu Vuoriniemi, MTK Keski-Suomi, Tarkka!-hanke		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Keski-Suomessa Konnevedellä kotieläintilat ovat pienempiä kuin Suomessa keskimäärin. Pienillä tiloilla aputyövoiman palkkaaminen on taloudellisesti mahdotonta, vaikka työ on yhtä sitovaa kuin isoillakin tiloilla. Kiinnostusta yhteisen työntekijän palkkaamiseen on, mutta aiheesta ei koeta olevan tarpeeksi tietoa tarjolla. MTK Keski-Suomen Tarkka!-hanke, jonka yhtenä tavoitteena on tilojen välisen yhteistyön lisääminen, antoi toimeksiannon Konneveden tilanteen selvittämiseksi.</p> <p>Selvitystyö aloitettiin kartoittamalla yhteistyöstä kiinnostuneet kotieläintilalliset puhelinsoitoilla. Seitsemän kotieläintilallista oli kiinnostunut yhteistyöstä ja heidän luonaan käytiin tekemässä yksityiskohtaisempi haastattelu. Haastattelun avulla pyrittiin selvittämään mitä viljelijät työntekijältä odottavat ja mitkä asiat yhteistyössä mietityttävät.</p> <p>Työn tuloksena on ohjekirja siitä mitä asioita yhteistyötä suunniteltaessa kannattaa ottaa huomioon ja mitä eri mahdollisuuksia palkkaamiseen on. Liitteenä on työsopimus pohjia sekä lomake työajan suunnittelua varten. Selvitystyö on tehty juuri tietyille Konneveden tiloille, mutta tarkoituksena on että ohjekirjaa voi käyttää avuksi muutkin yhteistyötä suunnittelevat maatilat Suomessa.</p>		
Avainsanat (asiasanat) yhteistyö, yhteinen työntekijä, työntekijän palkkaaminen		
Muut tiedot		



Author(s) TIAINEN, Susanna	Type of publication Bachelor's thesis	Date 27042015
	Pages 33	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title HIRING A COMMON WORKER		
Degree Programme Agriculture And Rural Industries		
Tutor(s) AUER, Jaana		
Assigned by Hannu Vuoriniemi, MTK Central Finland, Project Tarkka!		
<p>Abstract</p> <p>Domestic farms at Konnevesi in Central Finland are smaller than the average farm in Finland. Hiring auxiliary labor is not profitable on small farms, although the work is as binding as on bigger farms. There is interest in hiring a common worker, but there is not enough knowledge about it. MTK Central Finland's project Tarkka!'s one target is to develop co-operation between farms. Detection in situation Konnevesi is made by the order of project Tarkka!</p> <p>The work was started by searching for domestic farms which are interested in hiring a common worker. Seven farmers were interested and they were interviewed thoroughly at their homes. The purpose of the interviews was to find out what farmers expect from the worker and which are the things that occupies.</p> <p>The end-result of the work is a manual which includes instructions on what should be taken into account and which are the alternatives in hiring. There is a template for the contract of employment and a form for the agreement of working times. The report was made for just these farms at Konnevesi, but the meaning is that the manual can be used for help on other farms also which are planning co-operation.</p>		
Keywords cooperation, common worker, hiring labor		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1	Työn lähtökohdat	3
2	Maatalouden työt ja organisointi.....	4
2.1	Yleistä.....	4
2.2	Työaika	6
3	Työnantajana toimiminen.....	6
3.1	Yleistä.....	6
3.2	Työsopimus	7
3.3	Hyvä työntekijä	8
4	Palkkaus	8
4.1	Vaikutukset vuosilomaan.....	8
4.2	Palkattu työntekijä.....	9
4.3	Yksityinen elinkeinonharjoittaja	10
4.4	Osuuskunta	10
5	Lomitus.....	11
6	Tutkimuksen tavoite ja tutkimusmenetelmät	13
6.1	Tavoite	13
6.2	Menetelmät	13
6.3	Tutkimuksen kohde	14
7	Tulokset Konnevedeltä	16
7.1	Tarve	16
7.2	Työaika	16
7.3	Työtehtävät ja työskentely	17
7.4	Pätevyysvaatimus	18
7.5	Palkkausmuoto	19
7.6	Lomitus	19
7.7	Aiemmat kokemukset työvoiman palkkaamisesta.....	20
8	Ehdotukset työntekijän palkkaamiseksi	20
8.1	Palkkausmuoto	20
8.2	Työaikojen sopiminen.....	21
8.3	Työntekijän valinta	22

8.4 Viljelijöiden mietteet	22
9 Yhteenveto	23
10 Oman työn arviointi.....	24
Lähteet	26
Liitteet	28
Liite 1 Haastattelupohja	28
Liite 2. Viljelijöiden vapaa sana	29
Liite 3. Työsopimus pohja	30
Liite 5. Työajan suunnittelu	33

1 Työn lähtökohdat

Suomessa elää voimakkaana perhekeskeinen viljelymuoto, jossa maatilan työt tehdään itse. Nykypäivänä maatilan pyörittäminen kuitenkin vaatii viljelijältä organisointikykyä ja suunnittelu- ja paperitöihin menee oma aikansa. Suuret ja kasvavat tilat ovat ottaneet tämän huomioon palkkaamalla avukseen työntekijöitä huolehtimaan tilan käytännön töistä. Pienillä ja keskikokoisilla tiloilla kokopäiväisen työntekijän palkkaaminen on taloudellisesti mahdotonta, eikä pätevää työntekijää ole saatavilla satunnaisesti avuksi.

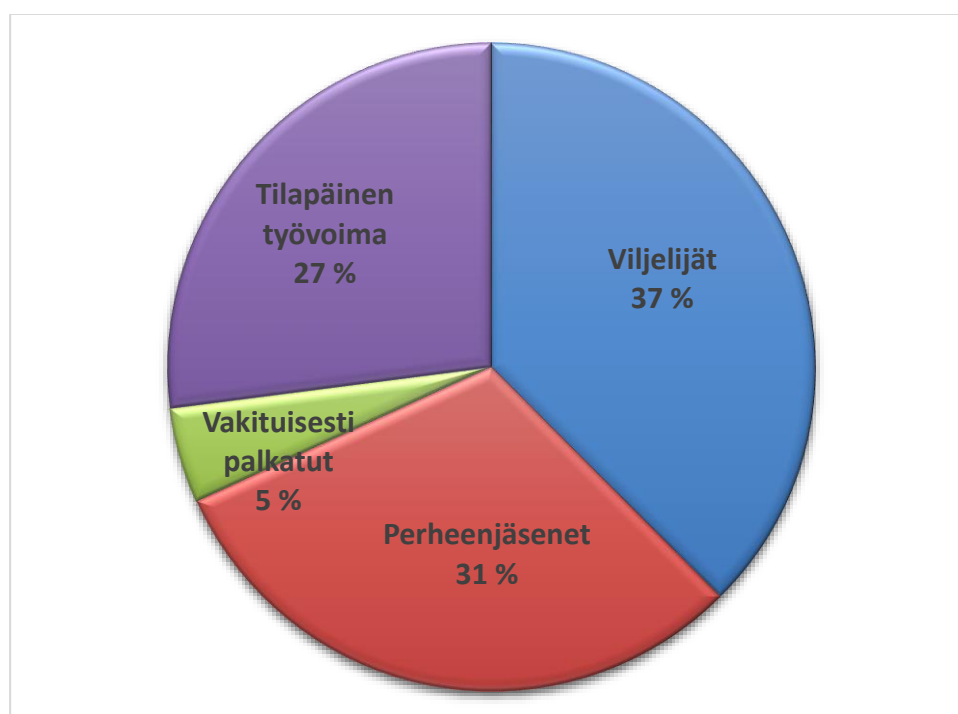
Konnevedellä kotieläintilat ovat tyytyväisiä kunnan lomituspalveluun, mutta uhka lomituspalveluiden leikkaamisista ajaa viljelijät miettimään vaihtoehtoisia keinoja apu-työvoiman saantiin. Mahdollisuutta kokoaikaisen työntekijän palkkaamiseen ei yksittäisellä tilalla ole, joten tilojen välisen yhteisen työntekijän palkkaaminen kiinnostaa. Ongelmana on ollut yhteistyöryhmin kokoaminen, kun työntekijän palkkaamisesta kiinnostuneet viljelijät eivät ole löytäneet toisiaan. Epätietoisuus työntekijän palkkaamisesta aiheutuvasta byrokratiasta sekä vaikutuksesta lomituspalveluun mietityttää viljelijöitä.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli saada koottua Konneveden maatiloilta yhteisen työntekijän palkkaamisesta kiinnostuneet viljelijät yhteen. Työssä selvitettiin, mitä työntekijän palkkaamisessa tulee ottaa huomioon ja mitä eri palkkausmuotoja on. Lisäksi selvitettiin, miten työntekijän palkkaaminen vaikuttaa lomatoimiston palveluihin. Tarkoituksena oli luoda malli tietyille Konneveden nautakarjatilaille, mutta jonka tiedot voivat muutkin yhteistyötä suunnittelevat tilat käyttää hyödykseen.

2 Maatalouden työt ja organisointi

2.1 Yleistä

Maataloustilastojen mukaan maa- ja puutarhatalous työllisti Suomessa noin 150 000 henkilöä vuonna 2013. Heistä lähes 70 %, reilu 100 000 henkilöä, oli viljelijöitä ja heidän perheenjäseniään (ks. kuvio 1). Tilapäinen työvoima koostui pääasiassa puutarhoilla kausityöntekijöistä sekä maataloilla lomittajien työpanoksesta. Henkilötyövuosia kertyi 73 000, joista viljelijät perheineen tekivät lähes 60 000. Lomittajien työ määrä oli noin 3000 henkilötyövuotta ja palkatun työvoiman osuus noin 10 000 henkilötyövuotta. Maataloudessa eniten työllistävä tuotantosuunta oli lypsykarjatalous reilulla 27 000 henkilötyövuodella. (Maa- ja puutarhatalouden työvoima 2013).



Kuvio 1. Maa- ja puutarhataloudessa työskentelevät 2013

Maa- ja elintarviketalouden tutkimuskeskus MTT ennustaa maatilayritysten määrän vähenevän 15 % nykyisestä 57 000 tilasta 48 000 tilaan vuoteen 2020 mennessä. Suurin muutos koskee lypsykarjataloja, joista yli 30 %:n ennustetaan lopettavan toimintansa. Muutoksen ei kuitenkaan uskota vaikuttavan merkittävästi tuotantomääriin,

sillä lopettavat tilat ovat kooltaan pieniä ja jatkavilla tiloilla on painetta kasvaa edelleen. (Kotieläintiloista kolmannes lopettaa 2014).

Kämäräisen, Rinta-Kiikan ja Yrjölän (2014, 9) mukaan maatilojen nykyinen rakennekehitys on sen suuntainen, että maatilat joko investoivat tai lopettavat ennen pitkää. Tavoitteena olisi, että pienetkin tilat pystyisivät jatkamaan toimintaansa kannattavasti. Vaikka pienillä tiloilla työmäärä on vähäisempi kuin isoilla tiloilla, on työ silti yhtä sitovaa. Viljelijän pitäisi pystyä huolehtimaan omasta terveydestään ja jaksamisestaan tilakoosta riippumatta. Karttunen, Lätti ja Puttonen (2012, xx) painottavat, että viljelijän jaksaminen ja työkyky ovat maatilayrityksen tärkeimmät voimavarat. Sitovan ja raskaan fyysisen työn lisäksi rasitteena ovat epävarmuus tuotannon tulo- ja kustannuskehityksestä sekä byrokratian kuormitus. Viljelijän jaksaminen näkyy suoraan myös eläinten hyvinvoinnissa.

Pyykkösen ja Tiilikaisen (2009) mukaan markkinakeskeisessä ympäristössä tuotantoa tehostetaan kasvattamalla tilakokoa ja lisäämällä tuotantoteknologiaa. Kehittynyt teknologia ei kuitenkaan pysty täysin korvaamaan viljelijän työpanosta. Tilakoon kasvu ja sen myötä lisääntyvä työmäärä pakottaa viljelijät miettimään tuotannon ja työvoiman organisoinnin uudelleen. Töiden ulkoistaminen, yhteistyö sekä vieraan työvoiman palkkaaminen ovat keinoja, joilla viljelijä voi keventää omaa työtaakkaansa. Viljelijän on osattava analysoida, mitä töitä kannattaa tehdä itse, mitä töitä ulkoistaa ja mitä tehdä yhdessä. Tuloksia arvioitaessa tulisi arvioida muutkin kuin taloudelliset seikat. (Pyykkönen & Tiilikainen 2009.)

Kämäräisen, Rinta-Kiikan ja Yrjölän (2014) mukaan 72 % maamme kotieläintiloista tekee yhteistyötä toisten maatalousyritysten kanssa. Näistä suurin osa on ei-strategista kevyttä yhteistyötä, jonka mahdollinen keskeytyminen ei toisi merkittäviä muutoksia yritysten toimintaan. Useimmiten yhteistyötä tekevät kotieläintilat lähellä sijaitsevien tilojen kanssa. Yhteistyökumppanilta odotetaan luotettavuutta, motivaatiota tehdä työt hyvin sekä yhteensopivia henkilökemioita. (Kämäräinen ym. 2014, 5).

2.2 Työaika

Maa- ja elintarviketutkimuskeskus MTT:n vuonna 2012 järjestämän kyselyn mukaan viljelijät pitävät kohtuullisena työaikana noin kahdeksaa tuntia päivässä (ks. taulukko 1). Vastauksista ei käy ilmi sisältyykö tähän työaikaan taukoja. Kohtuullinen päivittäinen työaika vastaa palkkatyössä käyvän henkilön työaika. Erona kotieläintiloilla on se, että töitä on seitsemänä päivänä viikossa. Vaikka viikonloppuisin pyritään tekemään vain välttämättömät eläintenhoitotyöt, ylittää työaika suositukset kohtuullisesta työajasta. (Karttunen, Lähti & Puttonen 2012, 15–16).

Taulukko 1. Kohtuullinen työmäärä (Karttunen, Lähti & Puttonen 2012)

	Viljelijöiden kohtuullinen työaika		Kohtuullinen työaika sesongin aikaan		Suositeltu kohtuullinen työaika	
	Tuntia/pv	Tuntia/vk	Tuntia/pv	Tuntia/vk	Tuntia/pv	Tuntia/vk
Kasvitilat	7,9	42,6	12,4	74,9	8-9	45–48
Kotieläintilat	8,2	52,4	12,5	80,5	8-9	45–48
Kaikki tilat	8,1	49,1	12,5	78,5	8-9	45–48

3 Työnantajana toimiminen

3.1 Yleistä

Maaseudun työnantajaliittoon kuuluvat, maaseutuelinkeinoja harjoittavat jäsenyritykset sekä edellä mainittujen palveluksessa toimivat työntekijät kuuluvat maaseutuelinkeinojen työehtosopimuksen piiriin. Maaseutuelinkeinoihin kuuluvat muun muassa maatalous, maatilatalouden lomitustoiminta ja kone- ja muu urakointipalvelu. Nykyinen työehtosopimus on voimassa 1.2.2014–31.1.2017. Työehtosopimukseen

kannattaa perehtyä jo ennen työntekijän palkkaamista. Työehtosopimuksessa on määritelty työnantajan ja – tekijän vastuut ja velvollisuudet ja se sitoo molempia osapuolia. Työehtosopimus on saatavilla Maaseudun työnantajaliitosta tai verkosta Puuliitto.fi-sivustolta. (Työsuhdemääräykset 2014).

3.2 Työsopimus

Työsopimus voidaan tehdä joko suullisesti tai kirjallisesti. Huolellisesti mietitty kirjallinen sopimus on molempien osapuolten etu, sillä kirjallisesta sopimuksesta voi etenkin riitatilanteissa luotettavasti tarkistaa, mitä ja mistä asioista on sovittu. Huolellisesti laadittu työsopimus on myös merkki siitä, että osapuolet sitoutuvat yhteistyöhön sen vaatimalla vakavuudella. (Karttunen ym. 2012).

Tarvittaessa työsuhteen alussa voidaan sopia koeajasta, jonka pituus voi olla enimmillään 4 kuukautta, ja siitä on aina sovittava kirjallisesti. Jos työsopimus tehdään suullisesti, on työnantajan annettava työntekijälle kirjallinen selvitys työsuhteen ehtoista yli kuukauden kestävässä työsuhteissa. (Työsuhdemääräykset 2014).

Työsopimukseen merkitään molempien osapuolten nimi, osoite ja henkilötunnus ja/tai yritysnumero. Sopimuksessa mainitaan työn kesto ja määräaikaiseen työhön myös määräaikaisuuden syy. Mahdollinen koeaika ja sen pituus on myös merkittävä. Lisäksi työsopimuksessa sovitaan työn tekopaikasta sekä työtehtävistä, työajasta ja palkkauksesta. Sopimuksessa on hyvä mainita myös sovellettava työehtosopimus. Sopimuksia tehdään aina kaksi samanlaista kappaletta molemmille osapuolille. Liitteenä 3 on työsopimus pohja, ja verkosta on saatavilla erilaisia työsopimus pohjia. Vaikka työsopimus koskee palkattua työntekijää, kannattaa vastaavista asioista sopia myös yksityisen elinkeinonharjoittajan kanssa.

3.3 Hyvä työntekijä

Sopivan työntekijän löytyminen rinkiin voi olla haastavaa. Työntekijää valitessa suositellaan työhaastattelua sekä työsuhteen alussa koeaikaa. Työhaastattelu selventää työasioiden lisäksi henkilökemioiden yhteensopivuutta. Koeajalla selviää lopullisesti vastaavatko työntekijän, viljelijöiden ja työn odotukset toisiaan.

Tiina Harrinkarin (2014) mukaan hyvän työntekijän käytännön kokemus työstä on välttämätöntä. Lisäksi työntekijällä pitää olla eläinten ruokinnan ja käyttäytymisen tuntemus hallussa. Työntekijän persoonallisuudella ei varsinaisesti ole vaikutusta työn tulokseen, mutta työntekijän on kyettävä sekä yksinäiseen että ryhmätyöhön. Hyvä työntekijä on kiinnostunut eläinten hoidosta ja on innostunut työstään. Työn kiinnostavuutta lisää selkeät ohjeet, hyvä työilmapiiri sekä riittävä palkka. (Harrinkari 2014).

Työn toimivuuden kannalta on tärkeää, että työntekijä tietää tehtävänsä ja sen miten ne tehdään. Työntekopaikalla tulisi olla yleiset ohjeet työtehtävistä sekä niiden tekojärjestyksestä. Lisäksi esimerkiksi eri koneiden luona voisi olla ohjeet koneen käytöstä. Työsuhteen alussa ja tehtävien muuttuessa tehtävät ja ohjeet on hyvä käydä työntekijän kanssa läpi, niin että ne tulevat ymmärretyksi. Selkeät ohjeet ehkäisevät virheiden syntyä sekä nopeuttavat työntekoa. (Standard Operating Procedures, n.d.).

4 Palkkaus

4.1 Vaikutukset vuosilomaan

Viljelijän tulee ottaa huomioon työntekijän palkkaamisesta aiheutuvat muutokset lomatoimiston toimintaan. Hankasalmen johtava lomittaja Paula Niskanen selvittää, että työntekijän tekemä työosuus otetaan huomioon laskettaessa viljelijöiden osuutta työaikaan. Vuosilomaan ovat oikeutettuja ainoastaan viljelijät oman lasketun työosuutensa mukaan. Esimerkiksi tilalla, jossa päivittäinen työaika on 12 tuntia ja

työntekijän osuus on 20 %, maksutonta vuosilomalomitusta saa 9 tunnille 10 minuutilla. Loppuosuuden tekee joku muu tai sen voi sopia hoidettavaksi maksullisena lomituksena. (Niskanen 2014).

Niskanen muistuttaa, että ainoastaan työntekijän tekemät karjataloustyöt vaikuttavat viljelijän vuosiloman laskentaan ja ne pitää ilmoittaa lomatoimistolle. Työntekijän työskennellessä peltotöissä tai auratessa tietä, ilmoitusvelvollisuutta lomatoimistolle ei ole eikä se vaikuta viljelijän vuosilomaan. (Niskanen, 2014).

4.2 Palkattu työntekijä

Työntekijän palkan laskennassa on otettava huomioon pakollisten verojen ja vakuutusmaksujen lisäksi työntekijän loma- ja sairausajan palkka, työajan lyhennyskulut sekä työterveyshuoltokulut (Likwin käyttöohje 2008). Maaseudun työantajaliiton tekemissä laskelmissa vuodelta 2013 vakituudesta työntekijästä aiheutuvat välilliset kustannukset ovat 70,99 % bruttopalkasta. Välillisiin kustannuksiin on otettu huomioon pakolliset sosiaaliturva- ja työttömyysvakuutusmaksut, työntekijän vuosilomapalkka, sairausajan palkka sekä työterveyshuollosta aiheutuvat kulut. Maatalouden työehtosopimuksen mukainen 5. vaativuusryhmän palkka on 9,86 euroa tunnilta. Välilliset kustannukset huomioituna palkkauskustannus tehollista työtuntia kohti on viljelijälle 16,86 euroa/tunti (ks. taulukko 2).

Taulukko 2. Palkanmaksun sivukulut vuonna 2013

		€/tunti	€/kk
Palkka		9,86 €	1 696 €
Työeläkemaksu	18,65 %	1,84 €	316 €
Sosiaaliturva-maksu	2,14 %	0,21 €	36 €
Työttömyys-vakuutusmaksu	0,75 %	0,07 €	13 €
Muut kulut	49,45 %	4,88 €	839 €
YHTEENSÄ		16,86 €	2 900 €

Helpotusta palkanmaksuun voi saada palkkaamalla palkkatukeen oikeutetun henkilön. Palkkatukea voidaan maksaa yritykselle, joka palkkaa pitkäaikaistyöttömän tai oppisopimuskoulutettavan. Laukaan ja Konneveden kuntien alueella on käynnissä ELY-keskuksen rahoittama TyöVäylä-hanke, jonka tavoitteena on madaltaa kynnystä palkata palkkatukeen oikeutettu henkilö. Palkkatuen määrä ja kesto päätetään aina tapauskohtaisesti. Palkkatuen määrä on 30–50 % palkasta ja sitä voi saada 3-24 kuukauden ajan. Palkkatuki maksetaan työnantajalle. Lisää tietoa saa Laukaan kunnan sekä TE-palvelun verkkosivuilta.

4.3 Yksityinen elinkeinonharjoittaja

Palkattaessa yksityinen elinkeinonharjoittaja töihin maatilalle viljelijän ei tarvitse huolehtia välillisten kustannusten maksamisesta. Yrittäjä huolehtii itse omista vakuutusmaksuista, veroista, loma- ja sairausajan palkasta ynnä muista kuluista. Yrittäjä ottaa nämä kuluerät huomioon laskuttaessaan viljelijää tehdyistä töistä. Tämän vuoksi yrittäjän tuntiveloitus on suurempi kuin palkansaajalle maksettava palkka. Viljelijälle tulee maksettavaksi ainoastaan yrittäjän laittama lasku. Yrittäjä laskuttaa viljelijältä myös 24 % arvonlisäveroa, jonka viljelijä voi vähentää maatalouden ostoihin sisältyvänä vähennyskelpoisena arvonlisäverona kausiveroilmoituksessaan.

4.4 Osuuskunta

Viljelijät voivat järjestää työntekijän palkkaamisen perustamalla osuuskunnan. Vuoden 2014 alussa voimaan tulleen uuden osuuskuntalain tavoitteena on helpottaa osuuskunnan perustamistoimia, sekä vapauttaa osuuskunnan toiminnan muokkamista tarvittavaan muotoonsa.

Osuuskuntalain (2014) mukaan osuuskunnan tavoitteena on tarjota palveluita, jotka tukevat jäseniensä elinkeinoa. Osuuskunnassa on oltava vähintään kolme jäsentä, mutta jäsenet ja jäsenmäärät voivat muuten vaihdella. Jokainen jäsen on tasavertainen, ja jokaisella on käytettävissä yksi ääni. Osuuskunnan hallitus voi hyväksyä uusia jäseniä sekä erottaa nykyisiä jäseniä. Osuuskunnan jäsen voi myös itse halutessaan erota kirjallisella ilmoituksella. (Osuuskuntalaki 2014).

Viljelijöiden perustamalla osuuskunnalla on erilaisia toimintamahdollisuuksia. Viljelijät voivat perustaa osuuskunnan työntekijän palkkaamista varten. Osuuskunta voi palkata työntekijän, jolloin työntekijä olisi palkkasuhteessa osuuskuntaan, tai työntekijä voi olla osakkaana osuuskunnassa. Kyseessä voi olla myös yksityinen elinkeinonharjoittaja. Pellervon osuuskuntayrittäjyysasiamies Juhani Lehto kehottaa miettimään osuuskuntaa perustettaessa sen tarkoitusta ja tehtävää. Mikäli osuuskunnan tarkoituksena on hyödyttää myös työntekijää, voi työntekijä olla osuuskunnan osakkaana.

Lehto muistuttaa, että osuuskunnan perustaminen on oma prosessinsa, johon liittyy muun muassa perustamissopimuksen ja sääntöjen tekeminen sekä kaupparekisteriin rekisteröiminen. Jokainen osuuskunta on mietittävä tapauskohtaisesti; mitkä ovat osuuskunnan tarkoitus ja tehtävä, miten toiminta rahoitetaan ja niin edelleen. Vaihtoehtoja on niin paljon, että osuuskunnan perustaminen olisi hyvä suunnitella asiantuntijan kanssa.

5 Lomitus

Yhteisen työntekijän voi palkata tilalle kunnallisen lomituksen lisäksi tai tilallinen voi siirtyä itsejärjestettyyn lomitukseen, jolloin palkattu työntekijä hoitaa myös tilallisen vuosilomalomitukset. Viljelijä saa Maatalousyrittäjien eläkelaitos Melalta itsejärjestetystä vuosilomituksesta korvauksen, kun hän toimittaa paikallisyksikköonsä työntekijän allekirjoittaman kirjallisen todistuksen lomituksen toteutumisesta. Mikäli lomituksen suorittaja on työsopimussuhteessa palkkayrittäjään, korvaus vuonna 2014 oli 12,89 €/h. Mikäli tila palkkaa yksityisen elinkeinonharjoittajan hoitamaan lomituksensa, korvaus on 25,77 €/h. Tilallisen työntekijälle maksaman palkan suuruus ei vaihuta Melalta saatavan korvauksen suuruuteen. (Antola 2014).

Melan lomitussasioiden asiantuntija Marja Antola (2014) odottaa kuitenkin muutoksia nykyiseen lomituspäalvelulakiin vuonna 2016. Hänen mukaan on todennäköistä, että jatkossa työsuhteessa olevalle työntekijälle ei maksettaisi itsejärjestetyn lomituksen

korvausta. Varmuutta muutoksista ja niiden voimaantulemisen aikatauluista ei kuitenkaan ole, Antola muistuttaa.

Viljelijän on otettava huomioon, että itsejärjestettyyn lomitukseen siirryttäessä muuttuvat muutkin kuin vuosiloma-asiat. Hankasalmen johtavan lomittajan Paula Niskasen mukaan kunnalla ei ole velvollisuutta järjestää sijaisapua tilalle, joka kuuluu itsejärjestettyyn lomitukseen. Hankasalmella he kuitenkin sitä mahdollisuuksien mukaan järjestävät. Tilan kuullessa itsejärjestettyyn lomitukseen tuettua maksullista lomitusta ei voi suorittaa tilalla työsuhteessa oleva työntekijä, mutta yksityinen elinkeinonharjoittaja voi.

Oman työntekijän palkkaamisessa on etunsa; lomittaja on tuttu ja tuntee talon tavat, jolloin tilallisen on helppo irtautua tilan töistä. Tutun lomittajan toimiessa erillisiä opastuspäiviä ei tarvita. Loma-aikojen sopiminen voi pienessä ringissä olla helpompaa kuin kunnan kanssa, jossa lomittajia samaan aikaan tarvitsevia tiloja on useampia. Tilallisen on tosin varauduttava siihen, että työntekijän sairastuessa loma voi jäädä siltä osin pitämättä. Lomapäivät eivät kuitenkaan vähene ja loma voidaan mahdollisuuksien mukaan siirtää myöhemmäksi.

Mikäli tilallinen haluaa siirtyä itsejärjestettyyn lomitukseen tai siitä takaisin kunnalliseen lomitukseen, hänen on ilmoitettava siitä paikallisyksikkönsä kirjallisesti kesäkuun loppuun mennessä. Siirtyminen tapahtuu seuraavan vuoden alusta (Mela 2013). Siirtymistä itsejärjestettyyn lomitukseen tai takaisin kunnalliseen lomitukseen ei voi tehdä kesken kalenterivuoden.

6 Tutkimuksen tavoite ja tutkimusmenetelmät

6.1 Tavoite

Konneveden kotieläintiloilla on lisätyövoiman tarvetta. Lomatoimiston toiminta koetaan toimivana, mutta lisäapua tarvitaan. Lomituspalvelulain muuttuminen lähivuosina ajaa viljelijät miettimään vaihtoehtoisia tapoja aputyövoiman saantiin. Yhteisen työntekijän palkkaamisen yksi ongelma on ollut ringin kokoaminen. Asiasta kiinnostuneet viljelijät eivät ole löytäneet toisiaan ja viljelijät ovat päätyneet miettimään asiaa yksin. Viljelijät ovat kokeneet ongelmaksi myös tietämättömyyden asiasta. Tilojen yhdessä palkkaamia työntekijöitä on Suomessa vielä melko vähän, joten tietoa ja kokemuksia ei ole paljon saatavilla.

Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa Konnevedeltä yhteisen työntekijän palkkaamisesta kiinnostuneet kotieläintilat ja auttaa heitä löytämään toisensa ringin muodostamista varten. Tarkoituksena oli selvittää, kuinka paljon avuntarvetta on ja riittääkö työtä kokopäiväiselle työntekijälle ympäri vuoden. Lisäksi tavoitteena oli tehdä yhteistyötä suunnitteleville viljelijöille tietopaketti, josta selviää, mitä asioita työntekijän palkkaamisessa pitää ottaa huomioon. Viljelijät saavat myös tietoa eri palkkausmuotojen eroista, jotta heidän olisi mahdollista löytää paras vaihtoehto juuri heidän tilanteeseensa. Tutkimuksen tuloksia voivat hyödyntää muutkin yhteisen työntekijän palkkaamista suunnittelevat tilat muualla Suomessa.

6.2 Menetelmät

Tutkittavan aiheen ja ongelmien perusteella tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvalitatiivinen tutkimusmenetelmä. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimusmenetelmässä on kyse todellisen elämän kuvaamisesta. Tämän tutkimusmenetelmän keskeisiä piirteitä ovat tiedon kokonaisvaltainen hankinta todellisissa tilanteissa, tiedon kerääminen keskustelemalla ihmisten kanssa sekä kohdejoukon valitseminen tarkoituksenmukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 160–164.)

Kartoittamalla puhelinsoitoilla työntekijän palkkaamisesta kiinnostuneet viljelijät, saatiin kokonaiskuva työntekijän tarpeesta. Tämä tapa oli nopea, mutta joillekin asia saattoi tulla liian nopeasti päätettäväksi eikä kiinnostusta siksi ollut. Tiloille oli lähetetty etukäteen sähköpostilla tieto yhteistyöryhmän kokoamisesta, mutta se ei ollut tavoittanut kaikkia. Osa sähköpostiosoitteista saattoi olla vanhoja, tai kaikki eivät seuraa sähköpostiaan säännöllisesti.

Yhteisestä työntekijästä kiinnostuneiden viljelijöiden luona käytiin tekemässä yksityiskohtaisempi haastattelu työntekijään kohdistuvista toiveista ja tarpeista. Henkilökohtainen vapaamuotoinen haastattelu koettiin parhaaksi keinoksi kartoittaa viljelijöiden toiveita. Tällä tavoin viljelijät pystyivät vapaasti kertomaan omia ideoitaan ja ajatuksiaan, joita lomakkeella ei välttämättä olisi edes osattu kysyä. Viljelijöiden kotonalla järjestetyt haastattelut helpottivat haastatteluun suostumista, kun heidän ei tarvinnut käyttää aikaa muualle ajamiseen ja ilmapiiri oli tuttu ja rento. Haastattelun peruskysymysten (ks. liite 1.) lisäksi juteltiin vapaasti. Haastattelut nauhoitettiin, jotta keskustelu olisi luontevampaa ja kaikki asiat tulisivat muistiin ja oikein ymmärretyiksi. Nauhoitetut haastattelut käytiin myöhemmin läpi ja niistä poimittiin viljelijöiden keskeisimmät toiveet sekä asiat, jotka heitä yhteistyökuviossa mietityttävät.

Haastattelumenetelmä sopii tutkimukseen, joissa haastateltavien määrä ei ole suuri ja haastateltavat sijaitsevat suhteellisen lähellä toisiaan. Tutkittavan aiheen ollessa tutkittavien tunteisiin, tuntemuksiin ja omiin kokemuksiin perustuva haastattele-malla avoimin kysymyksin aihetta voi saada avattua paremmin kuin lomakekyselyllä. (Hirsjärvi ym. 2013, 160–164.)

6.3 Tutkimuksen kohde

Maataloustilastojen mukaan Konnevedellä on 1.5.2014 ollut yhteensä 1 569 nautaeläintä 33 maatilalla (ks. taulukko 3). Lypsylehmiä, lukuun ottamatta hiehoja, oli 20 tilalla yhteensä 394, jolloin tilojen keskokooksi tulee 19,7 lypsylehmää per tila. Koko

Suomessa lypsylehmiä oli 285 246 kappaletta 9 063 tilalla. Lypsykarjatilojen keski-
koko Suomessa on noin 31,5 lypsylehmää per tila. (Nautojen lukumäärä kunnittain
2014).

Taulukko 3. Nautaeläinten määrä 1.5.2014

	Lypsylehmät (PL. HIEHOT)			Kaikki NAUTAELÄIMET		
	Konne- vesi	Keski- Suomi	Koko suomi	Konne- vesi	Keski- Suomi	Koko Suomi
Eläimet kpl	394	13 964	285 246	1569	49 939	914 439
Tilat kpl	20	526	9 063	33	838	12 944
Keskikoko	19,7	26,5	31,5	47,5	59,6	70,6

Konneveden maatilat ovat pieniä verrattuna Keski-Suomen tai koko Suomen keski-
määräisiin tilakokoihin. Pienillä tiloilla ulkoisen työvoiman palkkaaminen koetaan
usein taloudellisesti mahdottomaksi, vaikka työ on yhtä sitovaa kuin isommillakin ti-
loilla. Työmäärä voi olla viljelijäperheelle sopiva, mutta työn sitovuus on rasite. Ti-
loilla ei välttämättä ole halua tai mahdollisuutta laajentaa, mutta työntekijän avulla
tämän hetkistä työtaakkaa voitaisiin keventää.

Konnevedellä lypsykarjatilalliset olivat suunnitelleet yhteisen työntekijän palkkaa-
mista, mutta työtä ei ole ollut tarpeeksi tarjolla ja tiedonsaanti aiheesta oli niukkaa.
MTK Keski-Suomen hallinnoima Tarkka!-hankkeen yhtenä tavoitteena on edesauttaa
maatilojen välistä yhteistyötä. Tämä opinnäytetyö tehtiin hankkeen tilaustyönä. Tut-
kimuksen kohteeksi valittiin Konneveden nautakarjatilat, koska kotieläintiloilla työ on
sitovinta ja viljelijöiden jaksaminen äärirajoilla. Kohde rajattiin koskemaan ainoastaan
nautakarjaa, jotta työntekijän löytäminen olisi helpompaa, kun työntekijän tarvitsee
olla perehtynyt vain yhteen eläinlajiin.

Alkukartoitus soittamalla tehtiin yhteensä 26 tilalle, joista 17 oli lypsykarjatilaja, 2 mullikasvattamoa, 4 emolehmätilaa sekä 2 hiehokasvattamoa. Näistä kuusi lypsykarjatilaa sekä yksi emolehmätila olivat kiinnostuneita yhteisen työntekijän palkkaamisesta. Muut tilat olivat järjestäneet työnsä niin, että tarvetta työntekijälle ei ollut. Viljelijät saivat kunnan lomatoimistolta tarpeeksi apua tai heidän perheenjäsenensä työskentelivät tilalla apuna. Osa viljelijöistä koki työntekijän palkkaamisen olevan taloudellisesti mahdotonta.

7 Tulokset Konnevedeltä

7.1 Tarve

Viljelijät tarvitsevat työntekijää avuksi kiireisiin kylvö- ja puintiaikoihin sekä lisäämään vapaa-aikaa ja mahdollistamaan loman vieton. Viljelijät odottavat työntekijän olevan osaava ja omatoiminen. Varsinaisia koulutusvaatimuksia heillä ei ole, mutta työkokemusta pidetään välttämättömänä. Lypsytaito, lehmien tuntemus sekä traktorin ajotaito mainittiin tärkeimpinä edellytyksinä työntekijää kohtaan. Lisäksi tiloilla oli toiveena muidenkin kotieläinten perushoidon onnistuminen. Tiloilla on käytössä traktorin lisäksi pienkuormaajia, kiskoruokkijoita sekä muuta automatiikkaa. Viljelijät odottavatkin työntekijältä reipasta asennetta ja valmiutta opetella käyttämään erilaisia koneita ja laitteita.

Tuttu ja luotettava työntekijä ei tarvitse erikseen opastuspäiviä ja viljelijöillä on mahdollisuus olla oikeasti vapaalla luottavaisin mielin. Pääsääntöisesti viljelijät ovat olleet tyytyväisiä lomatoimistolta saamaansa apuun, mutta uhka lomitusten säästöpaneista pelätään heikentävän sijaisavun ja maksullisen lomituksen saatavuutta.

7.2 Työaika

Yhteisen työntekijän palkkaamisesta kiinnostuneista kuudesta maitotilasta neljällä tilalla työntekijän tarve painottuu kesäaikaan, näistä kahdella tilalla satunnaista tarvetta on myös talvella. Yhdellä tilalla tarvetta on ainoastaan talvella ja yhdellä tilalla

tarve on ympärivuotista. Satunnaista tarvetta työntekijälle esimerkiksi lomanpitoa varten on yhteensä kolmella tilalla (ks. taulukko 4).

Työpäivän pituus oli neljällä tilalla kahdeksan tuntia. Kahdella tilalla työaika voisi olla pidempikin, jos työsuhde sen sallii. Yhdellä tilalla työaika on 7 tuntia ja yhdellä 5-6 tuntia päivässä. Työpäivien määrää viikossa ei erikseen kysytty, mutta viljelijöiden toiveena olivat joustavat työajat. Esimerkiksi kylvöaikaan säiden ollessa suotuisat työntekijälle voi olla tarvetta enemmän kuin viitenä päivänä viikossa. Vastaavasti sadepäivinä työaikaa voisi tasata.

Taulukko 4. Työntekijän tarve tutkimustiloilla

	tila a	tila b	tila c	tila d	tila e	tila f
Työaika h/pv	7	8/ enemmän	8	8-9	5-6	8
Kesällä	X	X	X	X		X
Talvella				X	X	X
Satunnaisesti		X	X			X

7.3 Työtehtävät ja työskentely

Pääasiallisen karjanhoidon lisäksi tarjolla olisi muitakin työtehtäviä. Viljelijöiden ollessa lomalla työntekijälle kuuluisivat myös teiden auraus, talon lämmitys sekä muiden eläinten (hevosten, kanojen, kissojen ja lampaiden) hoito ja ruokinta. Työntekijän ei tarvitse varsinaisesti olla perehtynyt muiden eläinten hoitoon, mutta ruokinnan ja tarhauksen tulisi onnistua ohjeiden mukaan. Neljällä tilalla työntekijällä on omien taitojen ja mielenkiinnon mukaan mahdollisuus osallistua myös peltotöihin.

Töiden vastuullisuudessa oli tilojen välillä vaihtelua. Neljällä tilalla työntekijä työskentelisi pääasiassa yksin viljelijän ollessa muualla ja kahdella tilalla työskentely tapahtuisi viljelijän tai toisen työntekijän/lomittajan kanssa yhdessä.

Työajoista sopiminen yhteisissä palavereissa 3-4 kertaa vuodessa oli mielekkäin ratkaisu viiden tilan mielestä. Yhdelle tilalle kävisivät palaverit tai sitten vuorottelu, jossa työntekijä olisi joka tilalla esimerkiksi viikon kerrallaan. Vuorottelusysteemi ei kuitenkaan ole tässä toimivin ratkaisu, koska osalla tiloista työntekijän tarve on ainoastaan kesä- tai talviaikaan, eikä ympärivuotisesti. Yhteisissä palavereissa voitaisiin arvioida ringin toimintaa antamalla palautetta ja kehitysehdotuksia. Yhteisten palaverien ja avoimen keskustelun avulla ringin toiminta voisi muodostua jokaista viljelijää ja työntekijää palvelevaan muotoon, mikä on edellytyksenä ringin jatkumiselle. Kokoonnotukset edesauttavat myös yhteisöllisyyden syntyyn; muilta viljelijöiltä voi saada vertaistukea arjen pyörteisiin ja yhteistyökuvioita voi syntyä myös muille osaluille.

7.4 Pätevyysvaatimus

Viljelijät eivät nimenneet mitään koulutusta työntekijän pätevyysvaatimukseksi, mutta jotain koulutusta alalta tulisi olla. Jokainen tila vaati työntekijältä työkokemusta sekä nautojen tuntemusta. Tarkoituksena on, että työntekijä osaisi opastuspäivän jälkeen toimia tilalla itsenäisesti tai puhelimesta annettavien ohjeiden avulla. Kahdella tilalla ei ole erityisvaatimusta kielitaidon suhteen, mutta kolmella tilalla vaaditaan suomen kielen taito. Työntekijä voi olla vierasmaalainen, kunhan työssä pärjää suomen kielellä.

Kaikilla kuudella lypsykarjatilalla vaatimuksena oli lypsykoneen käyttötaito. Tiloilla on käytössä putkilypsykoneet. Viidellä tilalla vaatimuksena oli myös traktorin ajotaito, yhdellä tilalla ajotaitoa ei varsinaisesti vaadita, mutta se katsotaan eduksi. Tiloilla on käytössä pienkuormaajia, rehujakovaunuja, rehusukkuloita, ruokintarobotti ynnä muuta automatiikkaa, jota työntekijän tulisi osata käyttää. Työntekijän ei tarvitse valmiiksi osata käyttää kaikkia laitteita ja koneita, mutta hänellä tulisi olla oikeanlainen asenne ja valmius niiden käytön opetteluun.

7.5 Palkkausmuoto

Jokainen haastateltu tila oli tuntiperusteisen palkkaamisen kannalla. Tällä tavoin jokainen tila maksaa työntekijälle palkan tehtyjen työtuntien mukaan. Kuukausipalkan maksaminen koettiin hankalaksi eripituisten työjaksojen ja – päivien vuoksi. Lisäksi työaikojen tasaaminen olisi tuonut omat haasteensa.

Kysyttäessä työntekijän toimimista palkansaajana tai yksityisenä elinkeinonharjoittajana, eli yrittäjänä, kolmella tilalla ei ollut selkeää mielipidettä. Viljelijöillä ei ehkä ollut tarpeeksi tietoa, mitä eroa näillä on ja mitä vastuita heille kuuluisi. Kolme tilaa oli ehdottomasti yrittäjän palkkaamisen kannalla, vaikka ymmärsivät tuntitaksan olevan siinä tapauksessa korkeampi. Palkattaessa yrittäjä viljelijöille kohdistuva byrokratia olisi vähäistä ja heille tulisi vain lasku maksettavaksi. Tällöin viljelijöiden ei myöskään tarvitsisi huolehtia sairausloman tai vuosiloman ajan palkkojen maksusta erikseen. Mikäli työntekijä palkattaisiin työsuhteeseen, kahdella tilalla ehdotettiin yhden ihmisen hoitavan palkkaukseen liittyvät sivukulut sekä byrokratian. Kaksi tilaa oli valmiita hoitamaan byrokratian itse.

7.6 Lomitus

Haastatteluhetkellä kaikki tilat kuuluivat kunnalliseen lomitukseen. Kaksi tilaa kuuluu lomarenkaaseen, jolloin pääsääntöisesti yksi ja sama lomittaja hoitaa heidän vuosilomitukset. Kotieläintilojen vähentyessä lomarenkaan toiminnan jatkuminen on kuitenkin epävarmaa. Kunnallisessa lomituksessa ongelmana on tutun lomittajan saaminen. Lisäksi varsinkin pidemmällä jaksolla lomittaja voi vaihtua kesken lomitusjakson. Tällaisissa tapauksissa viljelijän on mahdotonta lähteä tilalta lomalle.

Itsejärjestetystä lomituksesta oli kiinnostunut kolme tilaa. He eivät olleet varsinaisesti siirtymässä itsejärjestettyyn, vaan olivat kiinnostuneita saamaan siitä lisää tietoa. Suurimpia huolenaiheita olivat lomatoimiston suhtautuminen asiaan sekä pelko siitä, että tila joutuisi kokonaan kunnan järjestämän lomituksen ulkopuolelle. Kolme tilaa piti kunnan lomitusta heille sopivana.

7.7 Aiemmat kokemukset työvoiman palkkaamisesta

Viidellä tilalla on aiempaa kokemusta vieraan työvoiman palkkaamisesta tilalleen. Työntekijöitä on palkattu muun muassa rakennus-, pelto- ja metsätöihin. Kahdella tilalla on työskennellyt ulkomaalaisia työntekijöitä, ja kahdella tilalla on ollut navetalla harjoittelijoita. Navetalla vieraana työvoimana on harjoittelijoiden lisäksi ollut vain kunnan lomatoimen lomittajia.

Kokemukset työvoiman palkkaamisesta ovat olleet hyviä. Työntekijät on palkattu muihin kuin navettatöihin, jotta viljelijät ehtisivät itse hoitamaan navettatyöt. Ammattitaitoisten rakennus- ja metsätyömiesten saaminen ja työhön ohjeistaminen koetaan helpompana kuin navettatyöhön. Viljelijät kokevat työntekijän perehdyttämisen navettatöihin suuritöiseksi, varsinkin jos työntekijä on lyhyen aikaa töissä. Lisäksi toimeentulon pohjautuessa eläimiin, on viljelijöiden helpompi antaa työntekijöille sivutöitä.

8 Ehdotukset työntekijän palkkaamiseksi

8.1 Palkkausmuoto

Haastateltujen Konneveden viljelijöiden toiveiden ja tarpeiden pohjalta yksityisen elinkeinonharjoittajan, eli yrittäjän, palkkaaminen voisi olla toimivin ratkaisu. Kolme tilaa oli ehdottomasti yrittäjän palkkaamisen kannalla, eikä kukaan ollut sitä vastaan. Byrokratia koetaan tiloilla jo muutenkin raskaaksi ja aikaa vieväksi, eikä sitä ole halua lisätä työvoiman palkkaamisella. Mikäli tiloilla ei ole kokemusta työntekijän palkkaamisesta, voi palkan ja sivukulujen hoitaminen kuulostaa työläältä. Osuuskunnan perustaminen voisi tulla kyseeseen, mikäli tilojen välistä yhteistoimintaa tulee enemmän.

Itsejärjestettyyn lomitukseen siirtymisen kukin tila saa pohtia omalta kohdaltaan. Palkatun lisävoiman vuoksi viljelijän vuosiloman päivän pituus lyhenee. Mikäli tila kuuluu kunnalliseen lomitukseen, se joutuu kuitenkin järjestämään osan lomapäivän töistä itse tai ostamaan sen kunnalta. Itsejärjestetyssä lomituksessa työntekijä voi

tehdä koko päivän työt, mutta viljelijä saa korvausta vain hänelle lasketusta lomajajasta. Kunnalliseen lomitussjärjestelmään kuuluva sijaisapu voi olla viljelijälle korvaamaton apu sairastumisen hetkellä. Oma työntekijä ei välttämättä pääse sairastapauksen sattuessa apuun, jos esimerkiksi toisella ringin tilalla isäntäväki on lomamatkalla.

8.2 Työaikojen sopiminen

Työajoista sopiminen voidaan hoitaa epävirallisissa palaverissa, jotka jokainen viljelijä ottaa vuorollaan järjestääkseen. Palaverien järjestämisvuoro voisi olla yhdellä tilalla kalenterivuoden kerrallaan. Samalla palaverin järjestäjä voisi toimia eräänlaisena puheenjohtajana; varmistaa, että tarvittavat asiat saadaan sovittua ja tarvittaessa toimii erimielisyyksien ratkaisijana. Palaverit voidaan järjestää kolme tai neljä kertaa vuodessa: ennen kevättöitä, ennen puinteja sekä myöhään syksyllä ja vuodenvaihteen jälkeen talven työaikojen suunnittelua varten.

Työaikojen sovittelussa tulisi olla joustavuutta, koska usein suurin avun tarve on kaikilla samaan aikaan. Kaikkien osapuolten pitäisi pystyä ajattelemaan tilanteita myös toisten kannalta. Toisaalta jatkuva joustaminen ei aja yhteistyön asiaa. Mikäli viljelijä ei saa työntekijästä tavoittelemaansa apua, saattaa hän jättäytyä ringistä pois. Yhteiset pelisäännöt olisi hyvä sopia heti yhteistyön alussa. Miten päällekkäiset avuntarpeet selvitetään? Vuorottelu on yksi vaihtoehto, työntekijä on kylvöjen aikaan yhdellä tilalla, rehunteon aikaan toisella, puintien aikaan kolmannella ja niin edelleen. Seuraavana kesänä järjestystä vaihdettaisiin. Työntekijä voi myös olla muutaman päivän kerrallaan kullakin tilalla kiireisimpiin aikoihin. Tärkeintä on, että työaikojen sopimista koskeva menettelytapa olisi kaikilla tiedossa. Työaikojen sopimisessa voi käyttää avuksi kalenteria tai liitteenä olevaa Excel-taulukkoa (ks. liite 5).

Yhteistyörinki voi tarvittaessa ”vuokrata” työntekijää myös ringin ulkopuolisille tiloille, esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijälle ei ole tarvetta ringin sisällä. Tämänlaisissa toiminnassa on etu, jos työntekijä on yksityinen yrittäjä: viljelijöille ei koidu ylimääräistä paperisotaa, eivätkä he ole vastuussa työntekijästä tai hänen työstään ulkopuolisella tilalla.

Yrittäjän palkkaaminen voi olla viljelijöille helpompaa, koska riskit ja vastuu on pääosin yrittäjällä itsellään. Tämän vuoksi yrittäjällä on myös enemmän valtaa määrittää työehdot ja – ajat, kuin mitä olisi palkansaajalla. Yrittäjä voi itse päättää, milloin pitää lomansa eikä ole viljelijöiden saatavilla. Yrittäjä voi myös lopettaa työntekonsa hyvin lyhyellä varoitusajalla, sillä hänellä ei ole laissa määriteltyä irtisanoutumisaikaa.

8.3 Työntekijän valinta

Työntekijän etsimistä varten on verkossa useita sivustoja, esimerkiksi TE-palvelut.fi, uranus.fi, monster.fi sekä facebookin sivustot. Työntekijän tarpeesta voi ilmoittaa myös maatalousoppilaitoksissa sekä alan ammattikorkeakouluissa. Sanaa voi laittaa kiertämään myös lomittajien, lomatoimiston sekä maataloustoimiston välityksellä. Maaseudun Tulevaisuus -lehdessä on yritysten/henkilöiden yhteystietoja, jotka järjestävät tiloille työvoimaa muun muassa Virolasta ja Puolasta.

Työntekijää palkattaessa suosittelen työhönottohaastattelua, eli keskustelua tarpeista ja toiveista, sekä koeaikaa. Kirjalliset työsopimukset on hyvä työntekijän tehdä joka tilan kanssa erikseen. Tällä tavoin työtehtävät ja -ajat tulevat eriteltyä tilakohtaisesti. Mikäli joku tila jää ringistä pois, ei kaikkia sopimuksia tarvitsisi tehdä uudelleen. Myös palkattaessa yrittäjä työtehtävistä ja -ajoista olisi hyvä sopia kirjallisesti.

8.4 Viljelijöiden mietteet

Haastatteluissa kysyttiin viljelijöitä yhteistyökuviossa mietittyttäviä asioita. Pääasiaksi nousi kunnan lomatoimiston suhtautuminen työntekijän palkkaamiseen sekä itsejärjestettyyn lomitukseseen siirtymiseen. Viljelijät ovat tällä hetkellä pääsääntöisesti tyytyväisiä lomatoimiston palveluihin ja kokevat tärkeänä hyvien välien säilymisen. Kunnan lomituspäivä on viljelijöille niin tärkeä turva, että siitä kokonaan pois tippuminen voisi olla riski tilan toiminnalle.

Palkattu työntekijä ei tarkoita suoraan siirtymistä itsejärjestettyyn lomitukseseen. Tila voi itse päättää, pysyykö kunnallisessa vai siirtyykö itsejärjestettyyn. Itsejärjestetystä

on myös mahdollista siirtyä takaisin kunnalliseen lomitukseen. Vaikka tilalla olisi useampi vuosilomaan oikeutettu viljelijä, on koko tilan kuuluttava joko kunnalliseen tai itsejärjestettyyn lomitukseen. Tilalle palkattu työntekijä voi tarvittaessa tehdä sijaisapulomitusta, mikäli kunta ei pysty lomittajaa tarjoamaan. Tässä tapauksessa kunta palkkaa työntekijän tekemään sijaisapua tilalle.

Itsejärjestettyyn lomitukseen siirtyessä kunta ei ole enää velvollinen järjestämään sijaisapua tilalle. Hankasalmen johtavan lomittajan mukaan he pyrkivät järjestämään sijaisapua myös tiloille, jotka kuuluvat itsejärjestettyyn lomitukseen. Kunnan apuun ei voi täysin varata, vaan viljelijän on mietittävä muitakin apukeinoja mahdollisen sairastumisen varalta. Vuosilomitusta ja tuettua maksullista lomitusta kunnalla ei ole oikeutta tarjota. Tuettua maksullista lomitusta voi kuitenkin tehdä tilalle palkattu työntekijä, mikäli hän toimii yksityisenä elinkeinonharjoittajana.

Johtava lomittaja Paula Niskanen (2014) myöntää, että on harmi jos hyvät työolosuhteet omaava tila jää kunnallisesta lomituksesta pois. Niskasen mielestä on kuitenkin hienoa, että viljelijät punnitsevat vaihtoehtoja, koska nykyisen lomituspalvelun jatkumisesta ei ole varmuutta.

9 Yhteenveto

Konnevedellä on tarpeeksi yhteisestä työntekijästä kiinnostuneita viljelijöitä ringin perustamista varten. Vaikka tarkka vuosittainen työmäärä ei tullut haastatteluissa selville, seitsemän tilaa pystyy vakituisen kokopäiväisen työntekijän palkkaamaan. Viljelijöiden erilaiset toiveet työntekijän työajoista eri vuodenaikoina mahdollistavat sen, että töitä riittäisi ympäri vuoden. Keskimäärin kahdeksan tunnin pituiset työpäivät helpottaisivat töiden järjestelyä, kun työaikoja ei tarvitsisi tasata eri tilojen kesken.

Yhteisen työntekijän palkkaamisen etuna viljelijät nostivat tutun ja tilan tavat osaan työntekijän saamisen. Tutun työntekijän avulla viljelijät voisivat oikeasti vapau-

tua työstään, eikä erillisiä opastuspäiviä tarvittaisi jatkuvasti. Suurimpana huolena viljelijät mainitsevat lomatoimiston suhtautumisen, miten palkattu työntekijä vaikuttaisi lomatoimiston palveluihin.

Uhka lomituspalveluiden, ainakin sijaisavun, vähentämisestä ajaa viljelijät suunnittelemaan uusia keinoja aputyövoiman saantiin. Viljelijän itse kustantama työntekijä kuitenkin vähentää viljelijän maksuttoman vuosiloman määrää. Tämä käytäntö ei tue viljelijän halua parantaa omaa jaksamistaan, eikä auta työntekijöiden työllistämistä. Mikäli viljelijä haluaa palkata työvoimaa tilalleen, tulisi työntekijän työskennellä muualla kuin päivittäisissä eläintenhoitotöissä. Tämä on ristiriitaista sen kanssa, että juuri siihen sitovaan eläintenhoitotyöhön usein apua haetaan.

10 Oman työn arviointi

Opinnäytetyön aihe oli kiinnostava ja ajankohtainen. Mielekkyyttä lisäsi se, että yhteisen työntekijän palkkaamisen selvittelystä voivat saada apua kaikenkokoiset tilat ja eri tilanteissa. On hienoa, että keskivertoa pienemmät tilat, joilla ei ole laajentumista tulossa, voivat saada helpotusta arjen pyörittämiseen. Työvoiman avulla viljelijöillä on mahdollisuus saada lisää vapaa-aikaa ja parantaa elämänlaatuaan suhteellisin pienin kustannuksin.

Opinnäytetyön tekeminen oli haastavaa, mutta samalla hyvin antoisaa. Vaikeinta oli soitella läpi tiloja ja yrittää esittää asia kiinnostavasti. Tilanteet helpottuivat, kun onnistuin saamaan viljelijöiltä haastatteluaikoja. Haastattelutilanteet olivat antoisia. Joka tilalla oli kahvitarjoilu ja viljelijät puhuivat mielellään. Haastattelutilanteet olivat rentoja ja välillä puhuttiin aiheen vierestäkin. Haastatteluiden nauhoittaminen oli onnistunut ratkaisu. Nauhoituksen ansiosta pystyin keskittymään jutteluun, kun tiesin, että kaikki asiat tulevat varmasti talteen.

Alkukartoitus soittamalla tiloille oli haastavaa. ”Myyntipuhe” oli vaikea saada sel-laiseksi, että viljelijät olisivat asiasta kiinnostuneet. Toisaalta myyntipuheella ei välttämättä ollut suurta merkitystä, jos yhteisen työntekijän palkkaaminen ei ollut tilalle ajankohtainen. Viljelijöiden tiedottaminen etukäteen asiasta sähköpostilla ei täysin

onnistunut, koska tieto ei jostain syystä tavoittanut kaikkia. Jos viljelijä ei ollut kuulutkaan yhteisen työntekijän palkkaamisasiasta, saattoi asiani tulla niin yllättäen, että mielenkiintoa ei siksi ollut.

Haastattelupohjaa suunniteltiin Tarkka-hankkeen edustajien kanssa. Kysymykset olivat mielestäni onnistuneita, mutta tarkempaa tietoa siitä, miten paljon työntekijää tarvitaan, olisi pitänyt haastatteluhetkellä osata kysyä. Yksikään haastateltavista ei sanonut, kuinka paljon työntekijälle olisi vuodessa tarjolla töitä, mikä on ratkaiseva tieto laskettaessa työn riittävyyttä kokoaikaiselle työntekijälle.

Opinnäytetyön tekeminen venyi kohtuuttoman pitkäksi. Haastattelut ja selvitystyö tuli tehtyä suhteellisen nopeasti, mutta itse kirjoitustyö venyi. Tiukan määräajan puuttuessa näin minulle usein käy.

Osuuskunta – yhteinen yritys saa ideasi toimimaan. N.d. Pellervon PowerPoint tietoisuus osuustoiminnasta. Viitattu 5.11.2014. <http://pellervo.fi/tietoa-osuustoiminnasta/tietopankki>.

Osuuskuntalaki. 2014. Yleiset säännökset. Viitattu 5.11.2014. <http://finlex.fi>, Lainsäädäntö, Osuuskuntalaki.

Pyykkönen, P & Tiilikainen, S. 2009. Töiden organisointi Suomen maataloudessa 25.5.2009. Pellervon taloudellisen tutkimuslaitoksen raportti nro 217. Viitattu 4.11.2014. <http://ptt.fi>, Julkaisut, PTT raportteja.

Standard Operating Procedures. N.d. University of California Cooperative Extension, Foothill Farming. Viitattu 26.4.2015. <http://ucanr.edu>, Farm Business Planning, Risk Management, SOP.

Työsuhdemääräykset. 2014. Maaseutuelinkeinojen työehtosopimus 1.2.2014-31.1.2017. Viitattu 20.11.2014. <http://puuliitto.fi>, Työehtosopimukset, Maaseutuelinkeinot.

Liitteet

Liite 1 Haastattelupohja

1. Kuinka monta tuntia/päivää vuodessa olisi tarvetta työntekijälle?
Mihin aikaan vuodesta vai jatkuvasti?
2. Minkä mittaisia työpäivät tilalla olisivat?
3. Onko tarkoitus, että työntekijä työskentelisi itsenäisesti vai esimerkiksi tilallisen kanssa yhdessä?
4. Mitä työtehtäviä työntekijälle kuuluisi? (lypsy, ruokinta, rehun haku, jne.)
Kotitaloustyö, maatalous, metsätyöt?
5. Mitä koneita työntekijän tulisi käyttää? (kuormaaja, traktori, ruokintasukkula, jne.)
6. Palkkaustoiveet; toteutuneiden tuntien mukaan, kiinteä kuukausipalkka vai joku muu ratkaisu? Toimisiko työntekijä yrittäjänä vai palkansaajana?
7. Työntekijän pätevyysvaatimus? Minkä tason koulutus pitäisi olla ja/tai kuinka paljon työkokemusta taustalla? Oppisopimuskoulutettava? Kielitaito?
8. Kuulutteko itse kunnalliseen vai itsejärjestettyyn lomitukseseen?
9. Olisitteko itse valmiita hoitamaan palkkaukseen liittyvän byrokratian, paperityön?
10. Onko työntekijää ollut aiemmin, tai onko etsitty?
11. Muita toiveita.

Liite 3. Työsopimuspohja

Työsopimus

Työnantaja	Y-tunnus
Koti- tai liikepaikka	

Työntekijä	Henkilötunnus
Osoite	

<input type="checkbox"/> Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus	<input type="checkbox"/> Määräaikainen työsopimus
Työnteon alkamisajankohta __ . __ . ____	Työsuhteessa noudatettava koeaika __ kuukautta
Määräaikaisen työsopimuksen peruste	
Määräaikaisen työsopimuksen kesto	

Työn tekopaikka tai selvitys eri kohteissa työskentelystä
Pääasialliset työtehtävät
Sovellettava työehtosopimus

Työstä maksettava palkka
Palkan määräytymisen peruste <input type="checkbox"/> Aikaperuste <input type="checkbox"/> Suoritusperuste <input type="checkbox"/> Muu, mikä

Palkka työsuhteen alussa	
Luontoisedut ja niiden arvo	
Palkanmaksukausi	Palkanmaksupäivä
Palkka maksetaan tilille	

Työaika <input type="checkbox"/> __ tuntia/pv <input type="checkbox"/> __ tuntia/vk <input type="checkbox"/> __ tuntia __ viikon jaksoissa
--

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain ja voimassa olevan työehtosopimuksen mukaan.
Lisäksi vuosilomasta on sovittu

Irtisanomisaika määräytyy <input type="checkbox"/> lain mukaan <input type="checkbox"/> työehtosopimuksen mukaan <input type="checkbox"/> muu, __ kuukautta työnantajan irtisanoessa työsopimuksen __ kuukautta työntekijän irtisanoessa työsopimuksen

Muut sopimusehdot

- Työvarusteiden hankinta ja käyttö
- työvaatteiden ja – tarvikkeiden pesu/desinfiointi
- palaverit
- Sairaustapauksissa toimiminen

Tätä työsopimusta on tehty kaksi samansisältöistä kappaletta, yksi kummallekin sopijaosapuolelle.

Paikka	Aika
Työnantajan allekirjoitus	Työntekijän allekirjoitus

Liite 5. Työajan suunnittelu

		TILA A	TILA B	TILA C	TILA D	TILA E	TILA F	
1.1.2015	torstai	8						
2.1.2015	perjantai	8						
3.1.2015	lauantai							
4.1.2015	sunnuntai							
5.1.2015	maanantai			10				
6.1.2015	tiistai			10				
7.1.2015	keskiviikko			10				
8.1.2015	torstai			10				
9.1.2015	perjantai							
10.1.2015	lauantai							
11.1.2015	sunnuntai							
12.1.2015	maanantai							
13.1.2015	tiistai					6		
14.1.2015	keskiviikko					6		
15.1.2015	torstai					6		
16.1.2015	perjantai					6		
17.1.2015	lauantai					6		
18.1.2015	sunnuntai							
19.1.2015	maanantai		12					
20.1.2015	tiistai		12					
21.1.2015	keskiviikko		10					
22.1.2015	torstai		10					
23.1.2015	perjantai							
24.1.2015	lauantai							
25.1.2015	sunnuntai							
26.1.2015	maanantai				8			
27.1.2015	tiistai				8			
28.1.2015	keskiviikko				8			
29.1.2015	torstai						7	
30.1.2015	perjantai						7	
31.1.2015	lauantai						7	
								YHT.
	Työpäiviä	2	4	4	3	5	3	21 päivää
	Työtunteja	16	44	40	24	30	21	175 tuntia

PVM

Allekirjoitukset